National Defence / Défense nationale

Fiscal Year 2003-2004

Annual Report

to the

Standing Committee on

National Defence and Veterans Affairs

on

Quality of Life

Initiatives in the Canadian Forces

Canada

106-03707/

PREFACE

We are pleased to submit this annual report to the Standing Committee on National Defence and Veterans Affairs (SCONDVA) in response to its report tabled in the House of Commons on 28 October 1998 entitled Moving Forward – A Strategic Plan for Quality of Life Improvements in the Canadian Forces. This report follows up on the information provided in the Chief of the Defence Staff Annual Report for 2002/2003 tabled in Parliament on 10 June 2003.

The Departments of National Defence (DND) and Veterans Affairs Canada (VAC) have maintained their focus on improving the quality of life of our Canadian Forces (CF) members, veterans, and their families. During the past year DND finalized and closed three additional SCONDVA recommendations. It is expected that the majority of 23 outstanding recommendations will be addressed by next year.

The care of our injured personnel and their families remains an important collaborative effort between DND and VAC. In response to recommendation 55, amendments were made to the *Pension Act* to provide CF and Royal Canadian Mounted Police members with disability pension benefits coverage under subsection 21(1) of the *Pension Act* when injured on operations inside or outside Canada (Special Duty Operations – SDO).

Canadian Forces members and their families are required to move frequently from one location to another to meet service requirements. The CF endeavors to make the move process as smooth and simple as possible for the members. In response to recommendation 38 dealing with Furniture and Effects (F&E) loss and damage claims, special programs have been implemented to assist the member with this aspect of the move process.

The recommendation (17) that the CF move to a bi-weekly pay system was considered. Based on an impact review, it was determined that a change to a bi-weekly pay system would involve considerable expense and would provide little or no additional benefits to CF members. Accordingly, this recommendation is considered closed.

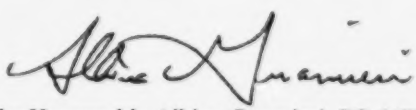
Work continued throughout the year on the remaining SCONDVA recommendations. Ongoing initiatives include new pension arrangements for both Regular and Reserve Force members, and a review of compensation strategy, with special recognition given to the distinctive conditions of military service. A long-term vision for accommodation needs was promulgated and new accommodation standards were developed. These give priority to the protection of the dignity, privacy and safety of individuals while providing more modern and spacious surroundings. Future upgrades and replacement of existing facilities incorporating these new standards will proceed as priorities are established and funding is allocated. Work continues on the development of the supporting regulatory framework. An expanded mandate recently approved for the Canadian Forces Housing Agency will permit more flexibility in meeting CF housing needs; several opportunities are under study. In other areas, DND and VAC continue to develop new programs and streamline procedures to improve the support provided to our injured members. These are having a positive effect on our serving and retired members and their families.

In addition to these SCONDVA-related activities, DND has identified several other areas where the quality of life of CF members, retirees, and their families can be improved. For example, in February 2003 the *Accidental Dismemberment Insurance Plan* was implemented to provide lump-sum benefits comparable to those under the General Officers Insurance Plan for CF members who suffer dismemberment attributable to military service. To address disparities that existed in the past, the *Injured Military Members Compensation Act* received Royal Assent in June 2003 and provides similar benefits for former and serving CF members who were dismembered between October 1972 and February 2003. As well, an updated Military Family Services Program (MFSP) was introduced in April 2004. Based on current research and best practices prevalent in the family resource movement, MFSP: Parameters for Practice represents the evolution of the MFSP and reflects the changing face of CF families. With these guiding principles and program standards now in place, work has progressed to the implementation phase, which will ultimately lead to improved services for military families.

We wish to recognize the key role SCONDVA has played and continues to play in improving the quality of life of CF members, veterans, and their families. Your interest and guidance are much appreciated. The Government remains committed to improving the quality of life of our military personnel and their families and will continue to support the efforts of the Committee.

Sincerely,

The Honourable William Graham, PC, QC, MP
Minister of National Defence



The Honourable Albina Guarnieri, PC, MP
Minister of Veterans Affairs

INTRODUCTION

Both the Department of National Defence and the Department of Veterans Affairs Canada continue to make progress to improve the quality of life of Canadian Forces personnel and their families. In FY 2003-04, a number of outstanding SCONDVA recommendations were closed or progressed.

This report describes the progress made to address SCONDVA recommendations, and is structured as follows:

- **Section I** – This section describes initiatives completed in FY 2003-04.
- **Section II** – This section describes initiatives under the purview of the Department of National Defence that have not been completed and for which staff action is ongoing.
- **Section III** – This section describes initiatives under the purview of the Department of Veterans Affairs Canada that have not been completed and for which staff action is ongoing.
- **Section IV** – This section provides the status of SCONDVA recommendations completed in a previous year for which there is a requirement to report annually.

SECTION I – INITIATIVES COMPLETED IN FY 2003-04

Recommendation 17. That the Department of National Defence move to a bi-weekly pay system by 31 December 1999.

The Government agreed to consider this initiative subject to an analysis of the impact of such a change on both the CF pay system and the members it serves. In 2002, analysis of the perceived requirements for and benefits of converting to a bi-weekly pay system was undertaken. In 2003, details of the costs and impacts of the proposed changes to the pay system were identified. Based on both of these analyses, it was determined that a change to bi-weekly pay would incur considerable cost for the Department with little or no additional benefit to CF personnel. Specifically, it was determined that budgeting for CF members would not be improved, nor would there be any significant advantage gained with respect to mortgage payments. Budget planning training and assistance are more appropriately and effectively provided through other CF programs. A change to bi-weekly pay would create problems for most members who pay mortgages or rent on a monthly basis. This recommendation is therefore considered closed.

Recommendation 38. That the contracts with moving companies be modified to allow much more time for individuals to report and document damages to possessions resulting from a move. These contracts should be reviewed on an annual basis.

Formal amendment of the furniture and effects (F&E) contracts to extend the time for reporting loss and/or damage beyond the time when the F&E are no longer in the carrier's possession is not feasible from the perspective of carrier legal and insurance liability. However, alternative education and support programs have been implemented by the Department to help ensure effective assessment of loss/damage by the member within the currently prescribed limits. Moreover, Director Logistics Business Management will continue to work with carriers on a case-by-case basis to ensure that reasonable claims for loss/damage clearly attributable to the move are not denied solely on the basis that they were not reported immediately upon delivery. These measures, which are already in place, will meet the objectives of this recommendation. This recommendation is therefore considered closed.

Recommendation 55. That legislation be amended so that major deployments within Canada to deal with national and regional emergencies be designated as Special Duty Areas for disability pension purposes. Measures should also be taken to ensure that personnel who suffer major injuries while on duty in Canada have access to disability pension benefits.

The following response fulfills this recommendation. Amendments to the *Pension Act* passed in October 2000 provide benefits to still-serving members of the Canadian Forces disabled as a result of service-related injuries, regardless of where those injuries occurred.

On June 19, 2003, Bill C-31, an Act to Amend the *Pension Act and the Royal Canadian Mounted Police Superannuation Act*, received Royal Assent, thereby adding a new service type entitled "Special Duty Operations" (SDOs) to the two Acts in question.

As a result of this Bill, members who serve on SDOs have the same coverage under subsection 21(1) of the *Pension Act*, the insurance principle, as has been provided to members who serve in Special Duty Areas (SDAs). SDOs can be used to designate operations which do not lend themselves to being geographically described, as is the case for SDAs. In addition, SDOs may designate operations which take place inside or outside Canada. The legislative amendments also streamlined and expedited the designation process for both SDAs and SDOs. Finally, travel, training and leave, related to the SDO and SDA are covered under subsection 21(1) of the *Pension Act*.

SECTION II – ONGOING INITIATIVES

Recommendation 6. That the Department of National Defence pursue initiatives to put in place a real pension plan for the Reserves and report annually to SCONDVA on the progress achieved.

Bill C-37, which amends the *Canadian Forces Superannuation Act*, was introduced in the House of Commons in May 2003 and received Royal Assent in November 2003. Amendments set out in the new Act will bring long-term, full-time reservists under the same pension arrangements as their Regular Force counterparts. This legislation also lays the foundation for future regulations to establish pension arrangements for part-time reservists, as authorized in the 1999 pension reform legislation.

Regulations are being drafted for submission to Treasury Board with a view to implementing new pension arrangements for both Regular and Reserve Force members before the end of the 2005-2006 fiscal year.

Recommendation 8. That by 31 December 1999, as soon as practicable, a common pay system be adopted for the Regular Forces and the Reserves.

The Canadian Forces Pay System (CFPS) project was initiated in 2001 to provide a single, integrated pay system for the Total Force (Regular, Reserve, Cadet Instructors, Rangers). The CFPS will introduce new capabilities in the form of web-enabled client access.

The project is currently in the Identification / Option Analysis Phase. A core project team conducted a Risk Analysis of the current military pay systems and documented requirements and considerations for an integrated system. Viable options have been identified and preliminary research conducted. A leading industry expert has completed a Fit/Gap Analysis of commercial-off-the-shelf payroll products to the CFPS requirements. The next step is to obtain Departmental approval to proceed with the project.

Recommendation 10. That the Department of National Defence, in recognizing that overtime is a reality of military service, re-examine the valuations of the overtime factor in order that they properly reflect the workloads experienced by Canadian Forces personnel and report to SCONDVA on an annual basis. The calculation for overtime should remain integrated to the total compensation formula.

In accordance with a decision of the Ministers of the Treasury Board, the Canadian Forces and Treasury Board Secretariat (TBS) are undertaking a joint review of the CF compensation strategy/structure. Work completed in FY03/04 included validating that the compensation benchmarking strategy for General Service Officers of the ranks of Lieutenant Colonel and below and all non-commissioned members should continue to be based on total compensation comparability with the federal public service plus an additional component (ie. military factor) to recognize the distinctive conditions of military service. The decision rules, which are used to determine which of 488 compensation elements should be included/excluded from Canadian Forces/Public Service total compensation comparability, were also reviewed. Work in FY04/05 will be focused on assessing the 488 compensation elements against the decision rules and then determining which elements need to be valued. The inclusion/exclusion and valuation of compensation elements such as military overtime, military factor, pension, post living

differential allowance, and special Public Service compensation tools such as terminable allowances and restructures are key issues that might not be able to be resolved by the Joint TBS/CF working group and should be considered for independent review.

Recommendation 13. That the Canadian Forces rethink within a year the current relevance of military messes with a view to demonstrating their utility, particularly to younger members. Mess dues should be tax deductible. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

Environmental positions regarding the future and management of messes were developed in 2003. Recommendations on the way ahead in terms of central and environment-specific policies will be formulated. Once approved, these policies will be promulgated in the CF Morale and Welfare Manual published by the Canadian Forces Personnel Support Agency.

Recommendation 15. That the appropriate level for the new Canadian Forces Station Alert allowance be significant and therefore set at rating level IV of the Post-Differential Allowance.

A departmental review of the Alert Allowance is expected to be completed by the end of fiscal year 2004-2005. If changes are warranted, TB Ministerial approval will be sought.

Recommendation 20. That the Government appoint an independent review panel, at least once every five years, to examine, and make recommendations with regard to the appropriateness of compensation and benefits provided to the Canadian Forces. The panel should report to SCONDVA.

Work in FY 04/05 will be focused on developing terms of reference for the independent military compensation review panel and finalizing best practices research into how other countries have structured their processes to support the review panel. In addition, work will commence on preparing the necessary Cabinet documents to enable the requirement for an independent military compensation and benefits review panel to be established in Statute.

Recommendation 21. That the Department develop and adopt a policy to ensure that personnel at all bases and major facilities have access to well-maintained single quarters. An annual progress report should be made to SCONDVA.

See recommendation 23.

Recommendation 22. That a common standard for the design and operation of modern single quarters at all bases and stations of the Canadian Forces be established and that facilities not meeting this standard should be upgraded or replaced as soon as possible. SCONDVA should receive a progress report within a year.

See recommendation 23.

Recommendation 23. That departmental planners and contractors must give a high priority to the protection of the dignity, privacy, and safety of individuals in the design and administration of single quarters. SCONDVA should receive a progress report within a year.

The Department of National Defence Accommodation Policy, promulgated in June 1999, is currently being reviewed. The long-term vision for all accommodation needs was promulgated in January 2003 and forms the basis for that review. The supporting regulatory framework of orders and directives are under review and are currently planned for approval in summer 2005 to coincide with approval of the updated Accommodation Policy.

Accommodation standards have been developed and will be reflected in the updated departmental regulatory framework. Future upgrades and replacement of existing facilities incorporating these new standards will proceed as priorities are established and funding is allocated. New accommodation standards developed to address dignity, privacy and safety issues will also be reflected in the departmental regulatory framework.

Recommendation 30. That the Canadian Forces Housing Agency be given an expanded mandate in order to undertake any option it determines to be the most cost-efficient to provide housing and housing services for military bases.

An expanded mandate for the Canadian Forces Housing Agency was approved by Treasury Board in 2004. CFHA has been designated a Special Operating Agency within DND. Restrictions were removed on the constructing of new Crown accommodations, and approval was granted to return to DND the net proceeds from DND housing land transfers, sales and disposals, subject to certain limitations.

Recommendation 31. That the Department of National Defence be allowed to use the funds generated by the sale or long-term leasing of departmental lands and facilities or to swap land with private developers primarily to help the Canadian Forces Housing Agency finance the construction or leasing of Permanent Married Quarters.

See status at recommendation 30.

Recommendation 32. That the Department be empowered to use the proceeds from the sale of capital assets primarily to help the Canadian Forces Housing Agency finance the construction or leasing of Permanent Married Quarters. Indeed, we further recommend that revenues generated by the sale of departmental assets be retained by the Department in order to enable it to meet other requirements as well.

See status at recommendation 30

Recommendation 33. That the government grant the Canadian Forces Housing Agency a repayable low-interest loan to help it proceed with its business. The Canadian Forces Housing Agency should obtain other revenues through long-term lease arrangements with contractors.

The Canadian Forces Housing Agency submission to Treasury Board included provisions for innovative financing arrangements for future accommodation initiatives. The approval of CFHA as a Special Operating Agency within DND allows the agency to pursue partnerships and to work with developers as necessary to meet CF housing needs.

Recommendation 37. That a program be developed to facilitate the leasing by the Canadian Forces Housing Agency of homes owned by military personnel for use as Permanent Married Quarters when homeowners are posted to another region of the country or overseas. The status of the program should be reported to SCONDVA on an annual basis.

This recommendation may be met as part of the future opportunities and services currently under study. It is also consistent with and in support of the departmental goal identified to have a one-stop service provider that can respond to all of the accommodation needs of Canadian Forces members and their families. The Canadian Forces Housing Agency has been tasked to review this and other options as part of a feasibility study in support of this concept.

Recommendation 43. That the recommendations of the McLellan report concerning the training of leaders on care of injured issues be implemented as quickly as possible and that other measures be taken to inculcate leaders on the importance of caring leadership. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

While training standards and training plans have been amended to include this leadership element, the details related to the method(s) for its application are in the refinement stage by the Canadian Defence Academy. An analysis has been conducted and recommendations made regarding the appropriate emphasis and timing of this topic in professional development events. A review of these recommendations is in progress with changes to leadership training and education at all levels to follow.

SECTION III – VETERANS AFFAIRS CANADA INITIATIVES

Recommendation 44. That programs be developed to make public and private sector corporations more aware of the skills and experience offered by individuals leaving the Canadian Forces and to help facilitate the hiring of personnel who must end their military careers prematurely because of serious injuries or illness.

For purposes of priority treatment of Canadian Forces (CF) personnel, under Section 37 (1) of the *Public Service Employment Regulations*, a person who became disabled as a result of service in a "Special Duty Area (SDA)" while they were a member of the CF or the Royal Canadian Mounted Police is entitled to be appointed without competition to a position in the Public Service. The priority entitlement is for any position in the Public Service for which they are qualified; for a period of two years beginning on the day on which a competent authority certifies that the person is ready to return to work, provided that day is within two years following their date of release for medical reasons.

Veterans Affairs Canada (VAC) is pleased that the Public Service Commission (PSC) is presently in the process of amending this priority entitlement with a view to broadening its scope to include disabilities suffered as a result of service in a Special Duty Operation.

Under the Public Service Employment Equity Program, CF members who have been released from the military for medical reasons, can apply with the PSC for work opportunities in the Public Service as persons with disabilities. Managers of the Public Service may request referrals of persons with disabilities from the PSC, conduct interviews and select a qualified candidate. VAC is pleased that the PSC has recently put procedures in place to use the Transition Assistance Program inventory administered by the DND-VAC Centre as one of the referral inventories.

Recommendation 46. That the Departments of National Defence and Veterans Affairs establish a single access source of assistance, research, and information to individuals suffering severe and debilitating illnesses since their service during the Persian Gulf War.

See recommendation 48.

Recommendation 48. That the importance of programs to assist individuals dealing with the effects of Post Traumatic Stress Disorder and other types of stress be reaffirmed and their funding be reinforced.

The following provides a brief description of the ongoing efforts Veterans Affairs Canada (VAC) puts forth to provide services and programs to meet the needs of clientele today and in the future with regards to Post Traumatic Stress Disorder (PTSD) and other types of stress.

A joint initiative by VAC and the Department of National Defence (DND) was launched in July 2002, to improve accessibility to mental health clinical services. The following four pillars form the basis of the initiative: partnership of networks, educational forums, continuing education program and research. These programs and services are designed to meet the needs of Canadian Forces (CF) members and Veterans and the families of those who are suffering from PTSD and other Operational Stress Injuries (OSI) resulting from their military service.

The Partnership of Networks consists of the DND's five Operational Trauma and Stress Support Centres, and VAC's Ste. Anne's National OSI Centre and Regional OSI Clinics. The networks will provide client assessment, treatment and follow-up services. The clinics will also include an outreach program that will provide support to community health professionals. VAC is planning to offer telemental health links through the Networks of Excellence and offers VAC approved providers of psychological counselling as a service option for our clients.

In May 2003, Ste. Anne's Centre hosted an International Educational Forum attended by 360 participants, including VAC clients, stakeholders, and employees in addition to health care professionals from across Canada and guest speakers from France, United Kingdom, and the United States.

VAC is also developing a Continuing Education Program for health professionals to increase the knowledge and develop the skills required for assessment and treatment of PTSD and OSIs. A contractual arrangement has also been undertaken to expand the World Health Organization education program "Mental Disorders In Primary Care" to include a VAC sponsored section pertaining to trauma.

The initiative also includes a research component which will focus on the effectiveness of assessment and treatment modalities, as well as the causes and impacts of psychological injuries. Ongoing national and international consultation on research opportunities is occurring.

DND, in partnership with VAC, launched the Operational Stress Injury Social Support Project (OSISS) in May 2001. The program's mission is to establish, develop, and improve social support programs for CF members, Veterans, and their families affected by OSIs. Currently there are thirteen Peer Support Coordinators across the country. A Family Support Needs Analysis is currently underway to determine the support needed by families affected by OSIs.

Recommendation 49. That the requirements of Reservists, especially those who have served on peacekeeping operations, for assistance in dealing with the effects of Post Traumatic Stress Disorder and other types of stress be addressed as fully as possible.

In addition to the activities described under Recommendation 48, a national strategy for reaching out to reservists is being developed to ensure that serving and former members of the reserves are made aware of Veterans Affairs Canada (VAC) benefits to which they may be entitled. VAC and the Department of National Defence are partnering in communication and awareness activities that include information brochures, web pages and presentations to Reserve Force units across Canada.

Recommendation 52. That the Departments of National Defence and Veterans Affairs together with other agencies develop streamlined procedures to ensure quick and effective transfer of all relevant records of personnel leaving the Canadian Forces. A report on the progress achieved should be made to SCONDVA within a year.

The Transition Services Initiative was created to assist releasing Canadian Forces (CF) members achieve a successful transition from military to civilian life. Members of Veterans Affairs Canada's (VAC) Client Service Teams work with the release sections on CF Bases and Wings to ensure that procedures for the transfer of information are quick and effective. VAC Area Counsellors work with CF Case Managers where members release medically. In addition, VAC staff photocopy service and medical records to support the Disability Pension application process. The interface between the two Departments in support of common clients facilitates transfer of relevant records pertaining to releasing CF members.

Recommendation 53. That the Departments of National Defence and Veterans Affairs and other agencies change their procedures to minimize the duplication of medical examinations and other requirements during the processing of disability pension applications. A report should be made to SCONDVA within a year.

A Working Group composed of members of the Department of National Defence (DND), Veterans Affairs Canada (VAC), Human Resources Development Canada and Service Income Security Insurance Plan has made improvements to the processes associated with applying for and obtaining disability pensions. The release medical examination now takes place at the earliest possible stage in the release process. In addition, Canadian Forces Case Managers and VAC Client Service Teams provide a coordinated response to pension applications. Information derived from release medical examinations is provided to pension programs immediately upon completion of the examination. Finally, the feasibility of a standardized medical release examination which meets both VAC and DND disability program requirements continues to be considered.

Recommendation 54. That the Department of Veterans Affairs pursue its vigorous actions to reduce as much as possible the time necessary to process disability pension applications and appeals. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

Veterans Affairs Canada (VAC) continues to work diligently at reducing processing times for its disability pension applications and appeals. Between April 2003 and March 2004 VAC adjudicated some 22,843 disability pension claims with an annual turnaround time of 6.7 months. VAC continues to closely monitor its pension workload to ensure the most efficient and effective utilization of related resources.

Recommendation 57. That programs be developed to better inform military personnel on disability compensation and other benefit entitlements for Reserve Force members. SCONDVA should receive a report on this on an annual basis.

Veterans Affairs Canada and the Department of National Defence have established a joint communications working group to coordinate communications to Canadian Forces (CF) members. It includes a framework for reaching out to reservists which will be supported by a comprehensive communication strategy, which incorporates district, regional and head office outreach activities. This awareness program includes print, video and electronic dissemination to CF members.

SECTION IV – RECOMMENDATIONS REQUIRING ANNUAL REPORT TO SCONDVA

Recommendation 9. That the Department of National Defence immediately review the Military Factor to ensure that both the criteria and values assigned properly reflect the uniqueness of military service and the results be reviewed by SCONDVA on an annual basis.

This recommendation was accepted and implemented. Effective 1 April 1999, the Military Factor value for Non-Commissioned Members was increased from 4.0% to 7.5%. For General Service Officers (Lieutenant-Colonel and below) it was increased from 4.0% to 6.5%. These increases provided a large portion of the overall pay increases noted in recommendation 4. The military factor will continue to be reviewed on a regular basis.

Recommendation 11. That the Department of National Defence develop management practices that will allow CF members to take leave in order to meet personal and family expectations. Subject to operational requirements, designated leave periods should be mutually acceptable to commanding officers and those desiring leave. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

This recommendation was completed in April 2001 with the implementation of changes to CF leave policy, including changes to parameters associated with Short Leave and Compassionate Leave, and the expansion of Leave Without Pay for Spousal Accompaniment to include postings inside as well as outside Canada. The granting of leave remains a chain of command responsibility. Departmental authorities continue to emphasize to COs and supervisors the importance of granting a member's full complement of annual leave each year and, where operationally feasible, at a time of the member's choosing.

Recommendation 29. That the Canadian Forces Housing Agency should proceed with the task of determining the best way of providing modern and environmentally efficient Permanent Married Quarters, in consultation with Base Commanders and the Department, which should report on an annual basis to SCONDVA. The Agency should keep in mind the need to:

a. **tailor the housing to the specific requirements of each base;**

b. **select the most cost-effective option available even if this involves the construction or leasing of homes off the bases and arrangements with private developers; and**

c. **ensure that the housing remains suitable and affordable regardless of the options selected.**

This recommendation was completed in 2002 with the Rationalization and Recapitalization Program Framework implemented to address these concerns. The Framework ensures a consistent approach to the cost-effective, efficient life-cycle management of the Crown housing portfolio as it evolves in keeping with the Department of National Defence and the Canadian Forces objectives. Site-specific accommodation initiatives will be programmed and implemented as part of a national strategy and as funds become available.

Recommendation 39. That the Department of National Defence or some other agent such as the Canadian Forces Housing Agency, assist members of the Forces in making claims for compensation of damages caused by movers during a move. A report to SCONDVA should be made on an annual basis.

A move education program has been initiated within the Department for CF members and their families. The program includes formal briefing packages made available to and presented to members at each Base, as well as a guidance video and check-list guides. These resources provide all the information members and their families need to protect their interests during the move and to ensure appropriate and effective claim action in the event of loss or damage. Local transportation agents assist members on request by providing guidance on claim procedures and ensuring that the carriers meet all contracted responsibilities to the member in a timely and courteous manner. Director Logistics Business Management will continue to work with carriers on a case-by-case basis to ensure that reasonable claims for loss/damage clearly attributable to the move are not denied solely on the basis that they were not reported immediately upon delivery and to resolve with the van line companies, within the terms of the contract, difficult cases that cannot be resolved at the local level. With these measures in place, this recommendation is considered closed.

Recommendation 58. That guidelines be developed to govern the operation of rear parties and other unit support groups in order to ensure a standard level of support to families of both Regular Force and Reserve personnel during deployments of units. These measures must also take into account the need for access to services in both official languages for military personnel and their families. Special attention should be paid to the needs of personnel from other units deployed overseas with larger units. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

This recommendation was completed in February 2001 with the implementation of the Defence Administrative Order and Directive pertaining to the roles and responsibilities of Deployment Support Groups. Improvements to the support provided to personnel and families continue to be made. The revised Military Family Services Program will include objectives to provide outreach, support and assistance to families of both Regular and Reserve Force members. In addition, policy pertaining to the reintegration of CF members following deployment has been developed. This reintegration policy includes elements pertaining to rear parties and steps required to facilitate reintegration following a deployment.

Recommendation 59. That a clearly defined policy on compassionate leave and travel arrangements be developed to ensure that military personnel and their families can be certain of being able to travel in an appropriate fashion as soon as possible whenever family emergencies occur. When compassionate leave is requested, Padres and Commanding Officers should consult on appropriate arrangements. A report to SCONDVA should be made on an annual basis.

This recommendation was completed in June 2000. Commanding Officers, Military Family Resource Centres and senior Headquarters staff continue to work together to ensure that the immediate needs of families are met in emergency circumstances. Regular review of the related policies is in place.

Recommendation 60. That the commitment to support Military Family Resource Centres be reaffirmed and the policies governing their operations be reviewed to ensure that the implications of new housing policies and the changing complexion of the military community on and off bases are taken into account. The proposed measures must also take into account the need for access to services in both official languages for military personnel and their families. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

This recommendation was completed in June 2000 with the promulgation of new policies regarding the Canadian Forces Personnel Support Program. In addition, the Military Family Resource Centre governance structures and operating arrangements are being modernized as part of the Military Family Services Action Plan. The revised Military Family Services Program and Memoranda of Understanding between the Department and Military Family Resource Centres includes the provision of services in both official languages as a non-negotiable criterion.

Recommendation 61. That the Canadian Forces develop a military family policy to ensure better co-ordination and co-operation between all the elements of the family network and to guide decisions on matters which affect the quality of life of military families. That this policy take into account the need for access to services in both official languages for military personnel and their families. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

The family policy was implemented in February 2001. To provide better co-ordination and co-operation between all elements of the family network, an overarching CF Family policy will be promulgated in 2005. Regular review of the family-related policies is in place.

Recommendation 68. That the Department develop a program to encourage greater awareness among local and national employers of the problems faced by military spouses seeking jobs and to explore opportunities to make more jobs available. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

This recommendation was implemented in October 1999. Employment Assistance Coordinators at Military Family Resource Centres continue to provide assistance with resumé preparation, employment, training and education placement, and other services. Use of these services has steadily increased. Between April 2000 and September 2003, over 5,000 spouses attended Spousal Employment Service events.

Recommendation 72. That second language training policies be amended to ensure that military spouses can have access to language courses on bases when requested. A report on developments should be made to SCONDVA on an annual basis.

This recommendation was implemented in February 2001. Since the inception of this program, Military Family Resource Centres have delivered over 2,000 Second Language Training courses to over 11,500 participants. The program has also provided over 35,000 hours of childcare. The curriculum, developed in partnership with the Canadian Forces Language School, is standardized and portable for use at all Canadian/Military Family Resource Centres.

Recommendation 75. The Department of National Defence examine the feasibility of adopting a longer planning cycle whereby members could be given greater notice of their next posting. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

This recommendation was completed in September 2000. Refinement of career management practices continued in 2003-2004. Additionally, career managers have increased their use of information technology to share relevant occupational information with CF members. These and other initiatives are enabling CF members to be more personally involved in planning their careers.

Recommendation 81. That the Second Career Assistance Network be made available to Canadian Forces personnel at an earlier date in their careers and that adequate funding be sustained in order to ensure its effectiveness. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

This recommendation was completed in October 2000. In 2003, the Second Career Assistance Network booklet entitled "Moving On" containing relevant information covered by the seminars was made available through the Canadian Defence Academy internet and intranet web sites. Consideration is also being given to placing SCAN videos on-line.

Recommendation 82. That the Canadian Forces give consideration to increasing the number of University Training Plan Officers positions made available each year and consider expanding the Royal Military College's Distance Education Program. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

This recommendation was completed in October 2000. The Royal Military College of Canada Division of Continuing Studies continues to offer degree program courses to members of the Department of National Defence and the Canadian Forces. The addition of Professional Military Education substantially increased the variety of courses offered at locations across Canada and abroad.

Recommendation 85. That the Canadian Forces intensify their efforts in ensuring that all military members are aware of what constitutes a poisoned work environment for women and visible minorities and what constitutes harassment. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

See recommendation 86.

Recommendation 86. That the Canadian Forces continue to emphasize and make known to all members the serious nature and consequences of not respecting harassment and discrimination policies. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

These recommendations were completed in June 2000. The Canadian Forces Employment Systems Review (CF ESR), a review of all employment policies, practices and programs was launched in 2003. The purpose of the CF ESR is to identify and eliminate any barriers to the full and fair employment of designated groups in the Canadian Forces. A revised Employment Equity plan will be developed to include CF ESR recommendations and to address all representation gaps identified following the completion of the workforce analysis. The Employment Equity plan will highlight the importance of providing a supportive work environment, will reinforce the Department's commitment to diversity, and

will ensure the fair treatment of all persons based on merit and capability. The key message is that Employment Equity fosters teamwork and unit cohesion and contributes to operational effectiveness.

Recommendation 87. That the Department of National Defence make every effort to ensure that, in the future, there are no supply problems with respect to proper fitting and issuance of clothing and personal kit. Uniforms, environmental clothing, and specialized kit, such as boots for tank crews, must be suitable for the work and training undertaken and be issued when required. A report should be made to SCONDVA on an annual basis.

This recommendation was completed in August 2000. In addition, the Canadian Forces is implementing the Air Force Clothing and Equipment Millennium Standard Project that will see the issue of combat uniforms, combat hats, static dissipative rain/wind gear and integrated clothing ensembles to 24,000 Regular and Reserve personnel employed at Air Force wings.

In addition, a new project known as the Horizon 1 Chemical Warfare Protective Garment was introduced to procure improved chemical warfare protective garments to meet the operational and training needs of the Main Contingency Force.

LIST OF ACRONYMS

CANFORGEN	Canadian Forces General message (sent to all units)
CF	Canadian Forces
CF ESR	Canadian Forces Employment Systems Review
CFHA	Canadian Forces Housing Agency
CFPS	Canadian Forces Pay System
CO	Commanding Officer
DND	Department of National Defence
F&E	Furniture and Effects
FY	Fiscal Year (1 April – 31 March)
HR	Human Resources
PSC	Public Service Commission
SCAN	Second Career Assistance Network
SCONDVA	Standing Committee on National Defence and Veterans Affairs
SDA	Special Duty Area
SDO	Special Duty Operations
TB	Treasury Board
VAC	Veterans Affairs Canada

Défense nationale National Defence

Rapport annuel de l'année financière 2003-2004 au Comité permanent de la défense nationale et des anciens combattants sur la

dans les Forces canadiennes

Canada

PRÉFACE

Nous avons le plaisir de présenter ce rapport annuel au Comité permanent de la défense nationale et des anciens combattants en réponse à son rapport déposé à la Chambre des communes, le 28 octobre 1998, et intitulé Pour aller de l'avant : Plan stratégique pour l'amélioration de la qualité de la vie dans les Forces canadiennes. Le présent rapport donne suite à l'information fournie dans le Rapport annuel 2002-2003 du Chef d'état-major de la Défense, déposé au Parlement le 10 juin 2003.

Le ministère de la Défense nationale et Anciens Combattants Canada ont continué de mettre l'accent sur l'amélioration de la qualité de vie des membres des Forces canadiennes, des anciens combattants et de leurs familles. Au cours de la dernière année, le ministère de la Défense nationale a donné suite à trois autres recommandations du Comité permanent de la défense nationale et des anciens combattants. La plupart des 23 recommandations qui restent devraient être traitées d'ici l'an prochain.

Donner des soins à nos militaires blessés et à leurs familles demeurent une priorité pour le ministère de la Défense nationale et Anciens Combattants Canada, et ils collaborent étroitement à cet effet. En réponse à la recommandation 55, des modifications ont été apportées à la *Loi sur les pensions*, de sorte que les membres des Forces canadiennes et de la Gendarmerie royale du Canada puissent recevoir des prestations d'invalidité en vertu du paragraphe 21(1) de la *Loi sur les pensions* lorsqu'ils sont blessés au cours d'opérations menées au Canada ou à l'étranger (opérations de service spécial - OSS).

Les membres des Forces canadiennes et leurs familles doivent déménager fréquemment d'un lieu à un autre pour répondre aux besoins du service. Les Forces canadiennes s'efforcent de rendre ce processus aussi simple et facile que possible pour leurs membres. En réponse à la recommandation 38 portant sur les réclamations en cas de perte ou de dommages causés à des meubles et à des effets, des programmes spéciaux ont été mis en œuvre pour aider les militaires à faire face à cet aspect du processus de déménagement.

La recommandation 17 voulant que les Forces canadiennes versent la solde des militaires aux deux semaines a été étudiée. Au terme d'un examen des incidences, il a été établi que verser la solde aux deux semaines entraînerait des dépenses considérables et ne procurerait pour ainsi dire aucun avantage supplémentaire au personnel des Forces canadiennes. En conséquence, il n'y a pas eu de suite à cette recommandation.

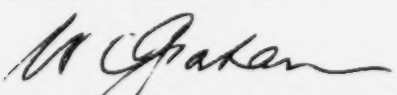
Le travail s'est poursuivi tout au long de l'année pour ce qui est des autres recommandations du Comité permanent de la défense nationale et des anciens combattants. Parmi les initiatives en cours, mentionnons de nouveaux régimes de pension pour les membres de la Force régulière et de la Réserve, ainsi qu'un examen de la stratégie de rémunération visant à reconnaître tout particulièrement les conditions propres au service militaire. Une vision à long terme pour les besoins en matière de logement a été publiée et de nouvelles normes de logement ont été élaborées. Nous voulons ainsi accorder la priorité à la protection de la dignité, de la vie privée et de la sécurité des personnes, tout en fournissant un milieu des plus modernes et spacieux. À l'avenir, les installations existantes seront modernisées et remplacées, conformément à ces nouvelles normes, à mesure que les priorités seront fixées et que les fonds seront attribués. Le cadre de réglementation connexe est toujours en voie d'élaboration. Le mandat élargi de l'Agence de logement des Forces canadiennes a été approuvé récemment, et il offrira plus de

souplesse pour répondre aux besoins des Forces canadiennes en matière de logement; plusieurs possibilités sont à l'étude. Dans d'autres domaines, le ministère de la Défense nationale et Anciens Combattants Canada continuent d'élaborer de nouveaux programmes et de rationaliser les procédures afin d'améliorer le soutien apporté à nos militaires blessés. Ces initiatives ont un effet positif sur les militaires actifs et retraités et sur leurs familles.

Outre ces activités liées au Comité permanent de la défense nationale et des anciens combattants, le ministère de la Défense nationale a défini plusieurs autres domaines où il est possible d'améliorer la qualité de vie des membres actifs et retraités des Forces canadiennes et de leurs familles. Par exemple, en février 2003, le *Régime d'assurance mutilation par accident* a été mis en œuvre afin de verser des indemnités forfaitaires comparables à celles du régime d'assurance des officiers généraux, aux membres des Forces canadiennes dont la mutilation est attribuable au service militaire. Pour remédier aux disparités qui existaient autrefois, le Canada a donné la sanction royale à la *Loi sur d'indemnisation des militaires* ayant subi des blessures, en juin 2003. Cette loi prévoit le versement d'indemnités similaires aux membres retraités et actifs des Forces canadiennes qui ont été mutilés entre octobre 1972 et février 2003. En outre, un nouveau Programme de services aux familles des militaires a été instauré en avril 2004. S'inspirant de la recherche actuelle et des pratiques exemplaires du mouvement des ressources pour les familles, le document Paramètres de pratique incarne l'évolution du Programme de services aux familles des militaires et reflète le visage changeant des familles des Forces canadiennes. Les principes directeurs et les normes du programme sont maintenant en place; le travail en est au stade de la mise en œuvre et permettra en définitive d'améliorer les services offerts aux familles des militaires.

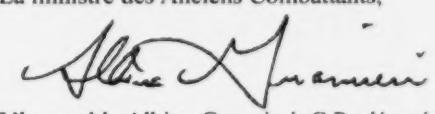
Nous tenons à souligner le rôle important que le Comité permanent de la défense nationale et des anciens combattants a joué et qu'il continue de jouer dans l'amélioration de la qualité de vie des membres des Forces canadiennes, des anciens combattants et de leurs familles. Nous sommes reconnaissants envers les membres du Comité de l'intérêt qu'ils portent à leur tâche et des conseils qu'ils nous prodiguent. Le gouvernement demeure résolu à améliorer la qualité de vie de nos militaires et de leurs familles, et il continuera d'appuyer les efforts du Comité.

Le ministre de la Défense nationale,



L'honorable William Graham, C.P., C.R., député

La ministre des Anciens Combattants,



L'honorable Albina Guarnieri, C.P., députée

INTRODUCTION

Le ministère de la Défense nationale et le ministère des Anciens Combattants continuent tous deux de faire des progrès afin d'améliorer la qualité de vie du personnel des Forces canadiennes et de leurs familles. Au cours de l'AF 2003-2004, la mise en œuvre d'un certain nombre de recommandations du CPDNAC a été achevée ou a progressé.

Le présent rapport décrit les progrès réalisés à l'égard de l'application des recommandations du CPDNAC. Il se présente sous la forme suivante :

- **Partie I** – Elle décrit les initiatives achevées durant l'AF 2003-2004.
- **Partie II** – Elle décrit les initiatives sous la tutelle du département de la Défense nationale qui n'ont pas été achevées et qui se poursuivent.
- **Partie III** – Elle décrit les initiatives sous la tutelle du département des Anciens Combattants Canada qui n'ont pas été achevées et qui se poursuivent.
- **Partie IV** – Elle fournit des détails sur le stade où en sont les recommandations du CPDNAC dont la mise en œuvre a été achevée dans le passé, mais au sujet desquelles un rapport est exigé chaque année.

PARTIE I – INITIATIVES ACHEVÉES DURANT L'AF 2003-2004

Recommandation n° 17. Que le ministère de la Défense nationale commence, d'ici le 31 décembre 1999, à verser la rémunération toutes les deux semaines.

Le gouvernement a accepté d'étudier cette initiative à condition qu'on effectue une analyse de l'impact d'un tel changement sur le régime de solde des FC ainsi que sur les militaires assujettis à ce régime. En 2002, on a entrepris une analyse des exigences et des avantages apparents concernant le versement de la solde à la quinzaine. Et en 2003, on a évalué les coûts et les répercussions des changements proposés au régime de solde. À la lumière de ces deux analyses, il a été déterminé que si la solde était versée toutes les quinzaines, cela entraînerait des frais importants pour le Ministère mais ne présenterait que peu d'avantages supplémentaires pour le personnel des FC, sinon pas du tout. Il a été déterminé, tout particulièrement, que le budget des membres des FC ne s'améliorerait pas et que les versements hypothécaires ne seraient pas plus faciles. La formation et l'aide relatives à la planification budgétaire sont offertes de façon plus appropriée et plus efficace dans le cadre d'autres programmes des FC. Si l'on versait la solde à la quinzaine, cela créerait des problèmes pour la plupart des militaires qui ont des hypothèques ou un loyer à payer chaque mois. Cette recommandation est donc jugée réglée.

Recommandation n° 38. Que les contrats avec les entreprises de déménagement soient modifiés afin de donner plus de temps à ceux qui déménagent de signaler et de démontrer les dommages à leurs biens résultant d'un déménagement. Ces contrats devraient être revus chaque année.

Du point de vue de l'assurance juridique et de l'assurance-responsabilité du déménageur, la modification officielle des contrats relatifs aux meubles et effets pour prolonger le délai au cours duquel on peut signaler des pertes et/ou des dommages, une fois que les meubles et effets ne sont plus en possession du déménageur, n'est pas faisable. Cependant, d'autres programmes de sensibilisation et de soutien ont été mis en œuvre par le Ministère afin de garantir une évaluation efficace des pertes/dommages subis par le militaire, dans les limites établies actuellement. De plus, le Directeur – Gestion des activités (Logistique) continuera de collaborer avec les déménageurs, au cas par cas, pour s'assurer que les réclamations raisonnables pour perte ou dommages clairement dus au déménagement ne sont pas refusés simplement parce qu'ils n'ont pas été signalés immédiatement après leur arrivée au nouveau domicile. Ces mesures, qui sont déjà en place, permettront d'atteindre les objectifs de la présente recommandation. Cette recommandation est donc jugée réglée.

Recommandation n° 55. Que la loi soit modifiée de manière que les déploiements à l'intérieur du Canada dans le contexte de situations d'urgence nationales et régionales soient désignés comme ayant lieu dans des zones de service spécial aux fins de la pension d'invalidité. Des mesures devraient être également prises pour que les personnes qui subissent des blessures graves dans l'exercice de leurs fonctions au Canada touchent une pension d'invalidité.

La réponse suivante donne suite à cette recommandation. Les modifications qui ont été apportées à la *Loi sur les pensions* en octobre 2000 prévoient des prestations pour les membres actifs des Forces canadiennes qui sont handicapés à cause des suites d'une blessure professionnelle, quel que soit le lieu où la blessure s'est produite.

Le 19 juin 2003, le projet de loi C-31, une Loi modifiant la *Loi sur les pensions* et la *Loi sur la pension de retraite* de la Gendarmerie royale du Canada, a reçu la sanction royale, ajoutant ainsi un nouveau type de service, les « opérations de service spécial » (OSS), aux deux lois en questions.

Grâce à l'adoption de ce projet de loi, les militaires qui participent à une OSS ont la même protection prévue au paragraphe 21(1) de la *Loi sur les pensions*, soit le principe de l'assurance, que celle accordée aux militaires qui servent dans des zones de service spécial (ZSS). Le terme OSS peut être utilisé pour désigner les opérations qui ne se portent pas à une description géographique, comme c'est la cas pour les ZSS. De plus, les OSS peuvent désigner des opérations qui se déroulent à l'intérieur ou à l'extérieur du Canada. Les modifications législatives ont également simplifié et accéléré le processus de désignation des ZSS et des OSS. En dernier lieu, les déplacements, l'instruction et les congés associés aux OSS et aux ZSS sont couverts en vertu du paragraphe 21(1) de la *Loi sur les pensions*.

PARTIE II – INITIATIVES EN COURS

Recommandation nº 6. Que le ministère de la Défense nationale prenne les mesures nécessaires pour mettre en place un véritable régime de pension pour la Réserve et qu'il rende compte chaque année au CPDNAC des progrès réalisés.

Le projet de loi C-37, qui modifie la *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes*, a été présenté à la Chambre des communes en mai 2003 et a reçu la sanction royale en novembre 2003. Grâce aux modifications prévues dans la nouvelle Loi, les réservistes de long date et à temps plein bénéficieront du même régime de pension que leurs homologues de la Force régulière. Cette loi jette aussi les fondements de l'élaboration de règlements futurs visant la mise en place d'un régime de pension pour les réservistes à temps partiel, tel que prévu dans la loi de 1999 sur la réforme des pensions.

Les lois sont en cours de rédaction qui introduira un nouveau régime de pension pour les membres de la Force régulière et de la Réserve pour être présentées au Conseil du Trésor d'ici la fin de l'année fiscale 2005-2006.

Recommandation nº 8. Que d'ici le 31 décembre 1999, un régime de rémunération commun soit adopté dès que possible pour la Force régulière et la Réserve.

Le projet du régime de solde des Forces canadiennes (RSFC) a été lancé en 2001 afin de fournir un régime unique et intégré à la force totale (Force régulière, Réserve, Cadre des instructeurs de cadets et Rangers canadiens). Le RSFC sera doté de nouvelles capacités, et les clients pourront y accéder sur le Web.

Le projet en est actuellement à la phase d'identification/d'analyse des options. Une équipe de projet stratégique a effectué une analyse des risques relativement aux régimes de solde militaires actuels et a documenté les besoins et les études portant sur la mise en place d'un régime intégré. Des options viables ont été identifiées, et des recherches préliminaires, effectuées. Un grand spécialiste de l'industrie a effectué une analyse d'intégration/d'écart visant les produits de rémunération commerciaux qui répondent aux exigences du RSFC. La prochaine étape est l'approbation départementale du projet.

Recommandation nº 10. Que le ministère de la Défense nationale, en reconnaissance du fait que les heures supplémentaires sont une réalité du service militaire, réexamine l'évaluation des heures supplémentaires afin de refléter correctement la charge de travail du personnel des FC et en rende compte chaque année au CPDNAC. Le calcul des heures supplémentaires devrait continuer à faire partie intégrante de la formule utilisée pour déterminer la rémunération globale.

Conformément à la décision prise par les membres du Conseil du Trésor, les Forces canadiennes et le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) entreprennent un examen conjoint portant sur la stratégie/structure de rémunération des FC. Le travail terminé durant l'AF 2003-2004 a permis notamment de confirmer que la stratégie d'analyse comparative de la rémunération en ce qui concerne les officiers du service général du grade de lieutenant-colonel et des grades inférieurs ainsi que tous les

militaires du rang devrait continuer d'être fondée sur la comparabilité de la rémunération totale avec la fonction publique fédérale, avec l'ajout d'un élément (c.-à-d. le facteur militaire) pour reconnaître les conditions distinctives du service militaire. On a également examiné les règles de décision, qui servent à déterminer lesquels des 488 éléments de la rémunération devraient être inclus ou non dans la comparaison de la rémunération totale entre les FC et la fonction publique. Durant l'AF 2004-2005, le travail consistera principalement à évaluer les 488 éléments de la rémunération par rapport aux règles de décision, pour ensuite déterminer les éléments qui doivent être évalués. L'inclusion/exclusion et l'évaluation d'éléments de la rémunération tels que le temps supplémentaire des militaires, le facteur militaire, la pension, l'indemnité de vie chère et les outils de rémunération spéciaux de la fonction publique comme les indemnités provisoires et les restructurations sont des questions clés que le groupe de travail conjoint du SCT et des FC ne pourra peut-être pas résoudre et qu'il faudrait envisager de soumettre à un examen indépendant.

Recommandation nº 13. Que les Forces canadiennes réexaminent d'ici un an le rôle joué par les mess militaires afin d'en démontrer l'utilité, en particulier à leurs jeunes membres. Les cotisations de mess devraient être déductibles du revenu imposable. Un rapport de rait être présenté chaque année au CPDNAC.

Les commandants des armées ont élaboré, en 2003, leurs positions respectives en ce qui a trait à l'avenir et à la gestion des mess. Des recommandations sur la voie à suivre pour les politiques centrales et propres aux diverses armées seront formulées et présentées pour approbation en 2004. Une fois approuvées, ces politiques seront intégrées au guide du bien-être et du maintien du moral des FC qui est publié par l'Agence de soutien du personnel des Forces canadiennes.

Recommandation nº 15. Que le montant de la nouvelle indemnité versée pour une affectation à la Station des Forces canadiennes Alert soit haussé et qu'il soit donc fixé au niveau IV de l'indemnité différentielle de mission.

L'examen ministériel de l'indemnité versée pour une affectation à la Station Alert est censé se terminer d'ici la fin de l'année financière 2004-2005. S'il y a lieu d'apporter des modifications, il faudra obtenir l'approbation du CT.

Recommandation nº 20. Que le gouvernement constitue, au moins une fois tous les cinq ans, un groupe indépendant chargé d'examiner dans quelle mesure la rémunération et les avantages sociaux fournis aux Forces canadiennes sont appropriés et de présenter des recommandations à cet égard. Le groupe devrait faire rapport au CPDNAC.

Durant l'année financière 04/05, on compte développer les termes de référence visant la création d'un organisme d'examen de la rémunération des militaires. On s'emploiera à compléter une étude portant sur les organismes indépendants d'examen de la rémunération dans d'autres pays pour s'assurer que le comité d'examen indépendant reflète les meilleures pratiques. De plus, on compte terminer le travail nécessaire à la présentation d'un projet de loi visant la création de l'organisme d'examen de la rémunération des militaires.

Recommandation nº 21. Que le Ministère élabore et adopte une politique afin que le personnel dans toutes les bases et dans tous les grands établissements militaires ait accès à des logements pour célibataires bien entretenus. Un rapport d'étape annuel devrait être présenté au CPDNAC.

Voir recommandation no 23.

Recommandation nº 22. Qu'une norme commune pour la conception et l'administration des logements modernes pour célibataires dans toutes les bases et stations des Forces canadiennes soit établie et que les installations qui ne répondent pas à cette norme soient rénovées ou remplacées le plus rapidement possible. Le CPDNAC devrait recevoir un rapport d'étape d'ici un an.

Voir recommandation no 23.

Recommandation nº 23. Que les planificateurs du Ministère et les entrepreneurs accordent une grande priorité à la protection de la dignité, de la vie privée et de la sécurité des personnes dans la conception et l'administration des logements pour célibataires. Le CPDNAC devrait recevoir un rapport d'étape d'ici un an.

La politique du ministère de la Défense nationale en matière de logement, qui a été promulguée en juin 1999, fait présentement l'objet d'un examen complet. Cet examen fera fond sur la vision à long terme relative à tous les besoins en matière de logement qui a été publiée en janvier 2003. L'ensemble de règlements à l'appui, à savoir les ordonnances et les directives, sont en cours d'examen et sont censés être approuvés à l'été 2005, date à laquelle sera approuvée la nouvelle politique en matière de logement.

Les normes de logement ont été élaborées et seront prises en compte dans l'ensemble des règlements du Ministère. À l'avenir, les installations existantes seront modernisées et remplacées, conformément à ces nouvelles normes, à mesure que les priorités seront fixées et que les fonds seront attribués. L'ensemble des règlements du Ministère tiendront également compte des nouvelles normes élaborées sur les plans de la dignité, de la vie privée et de la sécurité.

Recommandation nº 30. Que le mandat de l'Agence de logement des Forces canadiennes soit élargi afin que celle-ci puisse adopter toute solution qu'elle juge la plus efficace par rapport aux coûts pour fournir des logements et des services de logement aux bases militaires.

Le mandat élargi de l'Agence de logement des Forces canadiennes a été approuvé par le Conseil du Trésor en 2004. L'ALFC a été désignée organisme de service spécial au MDN. Les contraintes ont été supprimées concernant les nouveaux logements de l'État et l'approbation a été donné, sous réserve de certaines limites, que le produit net des transferts fonciers, des ventes et des liquidations de terrains soit versé au MDN.

Recommandation nº 31. Que le ministère de la Défense nationale soit autorisé à utiliser le produit de la vente ou la location à long terme de terrains et d'installations qui lui appartiennent ou à échanger des terrains avec des promoteurs privés surtout pour aider l'Agence de logement des Forces canadiennes à financer la construction ou la location de logements familiaux.

Voir où en est la situation à la recommandation no 30.

Recommandation n° 32. Que le Ministère soit autorisé à utiliser le produit de la vente des immobilisations surtout pour aider l'Agence de logement des Forces canadiennes à financer la construction ou la location de logements familiaux. Nous recommandons même en outre que le Ministère conserve le produit de la vente des immobilisations en vue de répondre à d'autres besoins.

Voir où en est la situation à la recommandation no 30.

Recommandation n° 33. Que le gouvernement accorde à l'Agence de logement des Forces canadiennes un prêt remboursable à taux de faveur pour l'aider à exercer ses activités. L'Agence devrait obtenir d'autres revenus en concluant des ententes de location à long terme avec des entrepreneurs.

La présentation faite au Conseil du Trésor sur le mandat de l'Agence de logement des Forces canadiennes comprenait des dispositions sur des formules novatrices de financement des projets à venir en matière de logement. Le fait que l'Agence de logement des Forces canadiennes a été désignée organisme de service spécial au MDN leur donne une flexibilité d'établir des partenariats si nécessaire et de travailler de concert avec les promoteurs pour rencontrer les besoins des Forces canadiennes en matière de logement.

Recommandation n° 37. Qu'un programme soit mis sur pied pour faciliter la location, par l'Agence de logement des Forces canadiennes, de maisons appartenant aux militaires et qui serviront de logements familiaux lorsque les propriétaires sont affectés dans une autre région du pays ou à l'étranger. L'Agence devrait rendre compte chaque année au CPDNAC de l'état d'avancement du programme.

Cette recommandation pourra être mise en application dans le cadre des possibilités et des services futurs qui sont actuellement à l'étude. Elle s'harmonise également avec l'objectif du Ministère, selon lequel il convient de choisir un seul fournisseur de services qui peut répondre à tous les besoins des membres des Forces canadiennes et de leurs familles en matière de logement. L'Agence de logement des Forces canadiennes a été chargée d'examiner d'autres possibilités dans le cadre de l'étude de faisabilité à l'appui de ce concept.

Recommandation n° 43. Que les recommandations du rapport McLellan qui se rapportent à la formation des chefs dans le domaine de la prestation de soins aux blessés soient adoptées le plus tôt possible et que l'on prenne des mesures connexes pour inculquer aux chefs que savoir manifester de l'empathie est une partie intégrante de l'art du commandement. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Même si les normes et les plans d'instruction ont été modifiés pour inclure ce volet consacré aux chefs, la façon dont ces normes et ces plans seront appliqués est en train d'être peaufinée par l'Académie canadienne de la Défense. Une analyse a été effectuée, et des recommandations ont été formulées concernant l'importance et la place à accorder à ce volet dans le calendrier des activités consacrées au perfectionnement professionnel. Un examen de ces recommandations est en cours, et des changements devraient être apportés à l'instruction et à l'éducation des chefs, peu importe leur niveau.

PARTIE III – INITIATIVES D'ANCIENS COMBATTANTS CANADA

Recommandation n° 44. Que l'on procède à la mise au point de programmes visant à sensibiliser les sociétés privées et les organismes publics à l'expérience et aux compétences que les personnes ayant quitté les rangs sont en mesure d'offrir, et à les aider à engager des militaires qui ont été obligés de renoncer à leur carrière prématurément à cause des suites d'une blessure grave ou d'une maladie.

En ce qui concerne le traitement prioritaire du personnel des Forces canadiennes (FC), l'article 37(1) du Règlement sur l'emploi dans la fonction publique prévoit qu'une personne qui est devenue handicapée par suite de son service dans une « Zone de service spécial » (ZSS) pendant qu'elle était membre des FC ou de la Gendarmerie royale du Canada a le droit d'être nommée sans concours à un poste dans la fonction publique. Ce droit de priorité s'applique à tout poste de la fonction publique pour lequel le militaire est qualifié; pendant une période de deux ans à compter du jour où l'autorité compétente atteste que la personne est apte à retourner au travail, pourvu que ce jour survienne dans les deux ans suivant la date où elle a été libérée pour des raisons médicales.

Anciens Combattants Canada (ACC) est heureux que la Commission de la fonction publique (CFP) est en train de modifier ce droit de priorité en vue d'élargir sa portée pour inclure les handicaps reçus par suite d'une période de service dans une opération de service spécial.

Dans le cadre du Programme d'équité en matière d'emploi de la fonction publique, les membres des FC qui ont été libérés pour des raisons médicales peuvent s'adresser à la CFP pour des possibilités d'emploi dans la fonction publique en tant que personnes handicapées. Les gestionnaires de la fonction publique peuvent demander à la CFP de leur recommander des personnes handicapées, mener des entrevues et choisir un candidat qualifié. ACC est heureux que la CFP ait adopté récemment des procédures lui permettant d'utiliser le répertoire du Programme d'aide à la transition administré par le Centre du MDN-ACC en tant qu'un de ses répertoires de candidats.

Recommandation no 46. Que les ministères de la Défense nationale et des Anciens Combattants établissent un guichet unique auquel les personnes atteintes de maladies chroniques graves depuis leur participation à la guerre du Golfe puissent facilement s'adresser pour toute consultation en matière d'aide, de recherche et d'information.

Voir recommandation no 48.

Recommandation no 48. Que l'on réaffirme l'importance des programmes destinés au suivi des personnes qui souffrent des effets du syndrome de stress post-traumatique ou d'autres types de stress, et que l'on y affecte davantage de fonds.

Voici une brève description des efforts que déploie Anciens Combattants Canada (ACC) pour offrir des services des programmes qui répondent aux besoins actuels et futurs de la clientèle en ce qui a trait au syndrome de stress posttraumatique (SSPT) et à d'autres types de stress.

En juillet 2002, ACC et le ministère de la Défense nationale (MDN) ont lancé conjointement une initiative qui vise à accroître l'accessibilité aux services cliniques de santé mentale. L'initiative repose sur quatre éléments fondamentaux : le partenariat des réseaux, les forums éducatifs, un programme d'éducation permanente et la recherche. Ces programmes et services ont pour objectif de répondre aux besoins des membres des Forces canadiennes (FC), des anciens combattants et des familles de ceux qui souffrent du SSPT ou d'autres traumatismes liés au stress opérationnel (TSO) découlant du service militaire.

Le Partenariat des réseaux regroupe les cinq centres de soutien pour trauma et stress opérationnels du MDN, le Centre national de traitement des traumatismes liés au stress opérationnel du Centre Sainte-Anne d'ACC et les cliniques régionales de traitement des TSO. Les réseaux offriront aux clients des services d'évaluation, de traitement et de suivi. Les cliniques offrent également un programme d'entraide qui permet d'offrir du soutien aux professionnels de la santé communautaire. ACC a l'intention d'offrir des services de télésanté mentale par l'entremise des réseaux de centres d'excellence et offre à ses clients les services de conseillers en psychologie approuvés par ACC.

En mai 2003, le Centre Sainte-Anne a tenu un forum éducatif international qui a attiré 360 participants y compris des clients, des employés, des professionnels de la santé d'ACC venant des quatre coins du Canada ainsi que des conférenciers de France, du Royaume-Uni et des États-Unis.

ACC élabore également un programme d'éducation permanente destiné aux professionnels de la santé. Ce programme permettra à ces derniers d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour évaluer et traiter les cas de SSPT et de TSO. Un accord contractuel a également été conclu pour élargir le programme éducatif Mental Disorders In Primary Care (Soins de santé primaires pour les troubles mentaux) de l'Organisation mondiale de la santé pour inclure une section parrainée par ACC sur les traumatismes.

L'initiative comprend également un volet de recherche qui sera axé sur l'efficacité des modalités d'évaluation et de traitement ainsi que sur les causes et les impacts des blessures psychologiques. Des consultations nationales et internationales sur les possibilités de recherche ont lieu actuellement.

Le MDN, en partenariat avec ACC, a lancé le Projet de soutien social aux victimes de stress opérationnel (SSVSO) en mai 2001. Le programme a pour mission d'établir, de développer et d'améliorer des programmes de soutien social pour les membres des FC, les anciens combattants et les membres de leur famille qui ont été touchés par des TSO. Il y a à l'heure actuelle treize coordonnateurs du soutien par les pairs à l'échelle du pays. On procède actuellement à une Analyse des besoins en soutien social des familles dans le but de déterminer les services de soutien requis par les familles touchées par les TSO.

Recommandation n° 49. Que l'on ne ménage aucun effort pour veiller aux besoins des réservistes, en accordant une attention spéciale à ceux qui ont participé à des opérations de maintien de la paix et qui auraient besoin d'aide pour lutter contre les effets du syndrome de stress post-traumatique.

Outre les activités décrites à la recommandation no 48, on est en train d'élaborer une stratégie nationale de sensibilisation des réservistes pour faire en sorte que les membres de la Réserve, actuels et anciens, soient au courant des services et des avantages qu'offre Anciens Combattants Canada (ACC) et auxquels ils pourraient avoir droit. En collaboration avec ACC, le ministère de la Défense nationale mène des activités de communication et de sensibilisation qui comprennent des brochures d'information, des pages Web et des exposés présentés aux unités de la Réserve un peu partout au Canada.

Recommandation n° 52. Que les ministères de la Défense nationale et des Anciens Combattants travaillent de concert avec d'autres organismes pour simplifier les procédures et assurer le transfert efficace et rapide de tout dossier ayant une pertinence pour le personnel qui quitte les Forces. Un rapport sur les progrès réalisés à ce chapitre devrait être présenté au CPDNAC d'ici un an.

L'Initiative des services de transition a été conçue pour aider les membres libérés des Forces canadiennes (FC) à effectuer une transition réussie vers la vie civile. Les membres des équipes de service à la clientèle d'Anciens Combattants Canada (ACC) collaborent avec les sections de libération des bases et des escadres des FC pour assurer la rapidité et l'efficacité des procédures de transfert de l'information. Les conseillers de secteur d'ACC collaborent avec les chargés de dossiers des FC lorsque des militaires sont libérés pour des raisons médicales. De plus, le personnel d'ACC fait des photocopies des dossiers de service et médicaux pour faciliter le processus de demande d'une pension d'invalidité. L'interface entre les deux ministères, à l'appui de leurs clients communs, facilite le transfert des dossiers ayant une pertinence pour les militaires des FC qui prennent leur retraite.

Recommandation no 53. Que les ministères de la Défense nationale et des Anciens Combattants ainsi que les autres organismes modifient les procédures pour réduire au minimum le chevauchement des visites médicales et autres exigences afférentes au traitement des demandes de pension d'invalidité. Un rapport à cet effet devrait être présenté au CPDNAC d'ici un an.

Un groupe de travail composé de membres du ministère de la Défense nationale (MDN), d'Anciens Combattants Canada (ACC), de Développement des ressources humaines Canada et du Régime d'assurance-revenu militaire a apporté des améliorations aux processus de présentation des demandes en vue de l'obtention de pensions d'invalidité. À l'heure actuelle, l'examen médical effectué aux fins de la libération se déroule dès que possible au cours de la procédure de libération. De plus, les chargés de dossiers des Forces canadiennes et les équipes de service à la clientèle d'ACC traitent, de façon coordonnée, les demandes de pension. Les résultats des examens médicaux effectués aux fins de la libération sont transmis aux autorités chargées des régimes de pension dès qu'ils disponibles. Enfin, on étudie encore la possibilité d'adopter un examen médical normalisé fait aux fins de la libération qui répond aux exigences des régimes de pension d'invalidité d'ACC et du MDN.

Recommandation no 54. Que le ministère des Anciens Combattants poursuive les démarches décisives qu'il a amorcées pour réduire autant que possible les délais de traitement des demandes de pension d'invalidité et des appels. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Anciens Combattants Canada (ACC) continue de travailler avec diligence afin de réduire les délais de traitement des demandes de pension d'invalidité et des appels. Entre avril 2003 et mars 2004, ACC a évalué quelque 22 843 demandes de prestations d'invalidité avec un délai d'exécution moyen de 6,7 mois pour l'année. ACC continue de surveiller étroitement la charge de travail des pensions afin d'assurer l'utilisation la plus efficiente et la plus efficace possible des ressources qui y sont affectées.

Recommandation no 57. Que l'on veille à la mise au point de programmes pour mieux informer le personnel militaire sur l'indemnité d'invalidité et les autres prestations auxquelles ont droit les membres de la Réserve. Le CPDNAC devrait recevoir chaque année un rapport à cet effet.

Anciens Combattants Canada et le ministère de la Défense nationale ont créé un groupe de travail conjoint sur la communication pour coordonner la communication avec les membres des Forces canadiennes (FC). On élabore également un cadre de sensibilisation des réservistes appuyé par une stratégie de communication globale qui regroupe les activités de sensibilisation menées par les bureaux de district, les bureaux régionaux et le siège social. Dans le cadre du programme de sensibilisation, les membres des FC recevront des renseignements en version papier ou électronique ainsi que sur vidéo.

PARTIE IV – RECOMMANDATIONS NÉCESSITANT LA PRÉSENTATION D'UN RAPPORT ANNUEL AU CPDNAC

Recommandation nº 9. Que le ministère de la Défense nationale examine immédiatement le facteur militaire pour faire en sorte que les critères et la pondération utilisés reflètent de façon appropriée la nature spécifique du service militaire, et que le CPDNAC en examine les résultats chaque année.

Cette recommandation a été acceptée et mise en œuvre. Depuis le 1er avril 1999, la valeur du facteur militaire pour les militaires du rang a augmenté, passant de 4,0 p. 100 à 7,5 p. 100. Celle des officiers du service général (lieutenant-colonel et grades inférieurs) est passée de 4,0 p. 100 à 6,5 p. 100. Une grande partie de l'ensemble des hausses de solde notées à la recommandation no 4 est attribuable à ces augmentations. Le facteur militaire continuera d'être examiné à intervalles réguliers.

Recommandation nº 11. Que le ministère de la Défense nationale mette au point des pratiques de gestion permettant aux membres des FC de prendre des congés afin de pouvoir répondre à leurs attentes et à celles de leur famille. Sous réserve des besoins opérationnels, des périodes de congé désignées devraient être mutuellement acceptables pour les commandants et les demandeurs de congé. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

L'application de cette recommandation a été achevée en avril 2001, au moment de la mise en œuvre des changements apportés à la politique sur les congés des FC et aux paramètres associés aux permissions et aux congés pour raisons familiales ainsi qu'au moment de la modification du congé non payé pour accompagner le conjoint afin d'étendre son application aux personnes en affectation à l'intérieur et à l'extérieur du Canada. L'octroi de congés demeure la responsabilité de la chaîne de commandement. Les autorités du Ministère continuent de rappeler aux commandants et aux superviseurs l'importance de permettre aux militaires de prendre tout le congé auquel ils ont droit chaque année et, dans la mesure du possible, au moment de leur choix.

Recommandation nº 29. Que l'Agence de logement des Forces canadiennes détermine la meilleure façon de fournir des logements familiaux modernes et écologiques, de concert avec les commandants des bases et le Ministère, qui devrait faire rapport chaque année au CPDNAC. L'Agence devrait se rappeler qu'elle doit :

a. **adapter le logement aux besoins particuliers de chaque base;**

b. **choisir la solution la plus rentable, même si cela veut dire construire ou louer des maisons à l'extérieur des bases et conclure des ententes avec des promoteurs privés;**

c. **s'assurer que les logements continuent de répondre aux besoins et d'être abordables, quelle que soit la solution retenue.**

L'application de cette recommandation a été achevée en 2002, année où l'on a mis en œuvre le cadre du Programme de rationalisation et de recapitalisation pour répondre à ces préoccupations. Le cadre garantit une approche uniforme à l'égard d'une gestion rentable et efficace du cycle de vie du portefeuille des logements de l'État, à mesure qu'il évolue, conformément aux objectifs du ministère de la Défense nationale et des Forces canadiennes. Des projets de logements propres aux divers sites seront prévus et mis en œuvre dans le cadre d'une stratégie nationale et en fonction de la disponibilité des fonds.

Recommandation nº 39. Que les contrats avec les entreprises de déménagement soient modifiés afin de donner plus de temps à ceux qui déménagent de signaler et de démontrer les dommages à leurs biens résultant d'un déménagement. Ces contrats devraient être revus chaque année.

Un Programme d'éducation en matière de déménagement a été mis en œuvre au sein du Ministère pour les membres des FC et leurs familles. Dans le cadre de ce programme, on distribue aux militaires, dans toutes les bases, des dossiers d'information, une vidéo d'orientation et des guides d'établissement de listes de vérification. Ces ressources fournissent aux militaires et à leurs familles tous les renseignements dont ils ont besoin pour protéger leurs intérêts durant le déménagement et pour s'assurer de prendre des mesures appropriées et efficaces en matière de réclamations pour perte ou dommages. Les agents de transport locaux aident les militaires qui en font la demande en leur offrant des conseils sur les procédures relatives aux réclamations et en veillant à ce que les déménageurs assument, en vertu du contrat qui leur a été adjugé, leurs responsabilités envers le militaire de façon opportune et courtoise. Le Directeur – Gestion des activités (Logistique) continuera de collaborer avec les déménageurs, au cas par cas, afin de s'assurer que les réclamations raisonnables pour perte ou dommages clairement dus au déménagement ne sont pas refusées simplement parce qu'ils n'ont pas été signalés immédiatement après leur arrivée et afin de résoudre, avec l'aide des entreprises de transport par fourgon automobile et selon les modalités du contrats, les cas difficiles qui ne peuvent être réglés au niveau local. Grâce à la mise en œuvre de ces mesures, cette recommandation est jugée réglée.

Recommandation nº 58. Que l'on élabore des lignes directrices pour régir les activités des groupes arrière et d'autres groupes de soutien des unités afin d'assurer un niveau uniforme de soutien aux familles du personnel de la Régulière et de la Réserve pendant le déploiement des unités. On devrait porter une attention particulière aux besoins du personnel d'autres unités déployées à l'étranger avec de plus grandes unités. Ces mesures doivent également tenir compte de l'accès aux services dans les deux langues officielles pour les militaires et leur famille. Un rapport à cet effet devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

L'application de cette recommandation a été achevée en février 2001, au moment de la mise en œuvre des Directives et ordonnances administratives de la Défense qui portent sur les rôles et responsabilités des groupes de soutien aux déploiements. L'amélioration du soutien fourni aux membres du personnel et à leurs familles se poursuit. Le nouveau Programme de services aux familles des militaires visera entre autres à sensibiliser, à appuyer et à aider les familles des membres de la Force régulière et de la Réserve. De plus, une nouvelle politique sur la réintégration des membres des FC après le déploiement a été élaborée. Cette politique renferme des volets visant les groupes arrière et décrit les mesures devant être prises pour faciliter la réintégration après le déploiement.

Recommandation nº 59. Que l'on élabore une politique clairement définie sur les dispositions à prendre en cas de congé et de déplacement pour raisons familiales afin que le personnel militaire et les familles puissent être assurés de pouvoir voyager de façon appropriée le plus tôt possible en cas

d'urgence familiale. Lors d'une demande de congé pour raisons familiales, les aumôniers et les commandants devraient se consulter sur les meilleures dispositions à prendre. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

La mise en œuvre de cette recommandation a été achevée en juin 2000. Les commandants, les Centres de ressources pour les familles des militaires et l'état-major supérieur du Quartier général continuent de collaborer afin de voir à ce que les besoins immédiats des familles soient satisfaits en cas d'urgence. Les politiques portant sur le sujet font l'objet d'un examen régulier.

Recommandation nº 60. Que l'on réaffirme l'engagement de soutenir les centres de ressources pour les familles des militaires et que l'on réexamine les politiques régissant leur exploitation pour tenir compte des effets des nouvelles politiques sur le logement et de l'évolution de la composition de la communauté militaire dans les bases et à l'extérieur. Les mesures visées doivent également tenir compte de l'accès aux services dans les deux langues officielles pour les militaires et leur famille. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

La mise en œuvre de cette recommandation a été achevée en juin 2000 au moment de la promulgation de nouvelles politiques concernant le Programme de soutien du personnel des Forces canadiennes. De plus, on modernise actuellement les structures de gouvernance et les ententes d'exploitation des Centres de ressources pour les familles des militaires dans le cadre du plan d'action du Programme de services aux familles des militaires. Le nouveau Programme de services aux familles des militaires et le protocole d'entente entre le Ministère et les Centres de ressources pour les familles des militaires prévoient la prestation de services dans les deux langues officielles comme critère non négociable.

Recommandation nº 61. Que les Forces canadiennes élaborent une politique sur les familles des militaires afin d'améliorer la coordination et la coopération entre tous les éléments du réseau familial et d'orienter les décisions sur les questions qui touchent la qualité de vie des familles des militaires. Que cette politique tienne compte de la nécessité de l'accès aux services dans les deux langues officielles pour les militaires et leur famille. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

La politique sur les familles a été mise en œuvre en février 2001. Afin d'assurer une meilleure coordination et une meilleure collaboration entre tous les éléments du réseau familial, on promulguera une politique concernant les familles des membres des FC en 2005. Les politiques portant sur les familles font l'objet d'un examen régulier.

Recommandation nº 68. Que le Ministère élabore un programme visant à encourager les employeurs locaux et nationaux à se sensibiliser aux problèmes que connaissent les conjoints des militaires qui recherchent un emploi et à étudier les possibilités d'offrir davantage d'emplois. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Cette recommandation a été mise en œuvre en octobre 1999. Les coordonnateurs de services d'emploi dans les Centres de ressources pour les familles des militaires continuent d'offrir une aide relativement à la préparation du curriculum vitæ, au placement sur le marché de travail, à la formation et à l'éducation et autres services. Le recours à ces services ne cesse d'augmenter. Entre avril 2000 et septembre 2003, plus de 5 000 conjoints ont participé à des événements offrant des services liés à l'emploi du conjoint.

Recommandation n° 72. Que l'on modifie les politiques de formation en langue seconde pour que les conjoints des militaires puissent suivre des cours de langue dans les bases, au besoin. Un rapport des progrès devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Cette recommandation a été mise en œuvre en février 2001. Depuis la mise en place de ce programme, les Centres de ressources pour les familles des militaires ont donné plus de 2 000 cours de formation en langue seconde à plus de 11 500 participants, et assuré au-delà de 35 000 heures de garde d'enfants. Le programme, qui a été élaboré en collaboration avec l'École des langues des Forces canadiennes, est normalisé et peut être utilisé dans tous les Centres de ressources pour les familles des militaires.

Recommandation n° 75. Que le ministère de la Défense nationale examine la possibilité d'adopter un cycle de planification plus long permettant aux membres d'être avertis plus longtemps à l'avance de leur prochaine affectation. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

La mise en œuvre de cette recommandation a été achevée en septembre 2000. L'amélioration des pratiques de gestion des carrières s'est poursuivie en 2003-2004. En outre, les gestionnaires de carrières ont eu davantage recours à la technologie de l'information pour échanger des renseignements pertinents sur les carrières avec des membres des FC. Grâce à ces initiatives et à d'autres projets connexes, les membres des FC participent plus personnellement à la planification de leur carrière.

Recommandation n° 81. Que le Service de préparation à une seconde carrière soit mis à la disposition du personnel des FC plus tôt dans le cours de la carrière et que le financement soit maintenu pour en assurer l'efficacité. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

La mise en œuvre de cette recommandation a été achevée en octobre 2000. En 2003, la brochure « En avant » du Service de préparation à une seconde carrière, qui renferme des renseignements pertinents ayant fait l'objet de colloques, a été affichée sur les sites Internet et intranet par le biais de l'Académie canadienne de la Défense. On envisage également de lancer les vidéos du SPSC en ligne.

Recommandation n° 82. Que les Forces canadiennes envisagent d'augmenter le nombre de postes dans le cadre du Programme de formation universitaire – Officiers offerts chaque année et d'élargir le Programme d'enseignement à distance du Collège militaire royal. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

La mise en œuvre de cette recommandation a été achevée en octobre 2000. La Division des études permanentes du Collège militaire royal du Canada continue d'offrir des cours menant à un diplôme aux employés du ministère de la Défense nationale et aux membres des Forces canadiennes. L'ajout du Programme d'études militaires professionnelles a permis de diversifier encore plus les cours offerts dans des emplacements au Canada et à l'étranger.

Recommandation n° 85. Que les Forces canadiennes intensifient leurs efforts pour que tous les militaires soient sensibilisés à ce que constitue un environnement de travail empoisonné pour les femmes et les minorités visibles et à ce qu'est le harcèlement. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

Voir recommandation no 86.

Recommandation nº 86. Que les Forces canadiennes continuent d'insister auprès de tous leurs membres sur la gravité et les conséquences de ne pas respecter les politiques sur le harcèlement et la discrimination. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

La mise en œuvre de ces recommandations a été achevée en juin 2000. L'examen des systèmes d'emploi des Forces canadiennes (ESEFC), qui vise l'ensemble des politiques, pratiques et programmes d'emploi, a été lancé en 2003. L'ESEFC a pour objet de cerner et d'éliminer les obstacles à l'emploi équitable et non restrictif de tous les groupes désignés au sein des Forces canadiennes. Un nouveau plan d'équité en matière d'emploi sera produit. Il tiendra compte des recommandations découlant de l'ESEFC et remédiera à toutes les lacunes repérées en matière de représentation, grâce à l'analyse des données sur les effectifs. Le plan d'équité en matière d'emploi soulignera l'importance d'assurer un milieu de travail positif, renforcera l'engagement que le Ministère a pris à l'égard de la diversité et garantira le traitement équitable de toutes les personnes en fonction du mérite et des capacités. Mais l'essentiel, c'est que l'équité en matière d'emploi encourage le travail d'équipe et la cohésion des unités et contribue à l'efficacité opérationnelle.

Recommandation nº 87. Que le ministère de la Défense nationale fasse son possible pour qu'à l'avenir, il n'y ait plus de problème d'approvisionnement concernant l'ajustement et la distribution des vêtements et des uniformes appropriés. Les uniformes, les vêtements et l'équipement spécialisé, tels que les bottes pour équipage de char, doivent être adaptés au travail et à l'entraînement et être distribués au besoin. Un rapport devrait être présenté chaque année au CPDNAC.

La mise en œuvre de cette recommandation a été achevée en août 2000. De plus, les Forces canadiennes ont lancé le projet intitulé Norme du millénaire en matière d'habillement et d'équipement qui verra la distribution des tenues de combat, des casques de combat, de l'équipement antistatique protecteur contre la pluie/le vent et des ensembles de vêtements intégrés aux 24 000 membres de la Force régulière et de la Réserve qui travaillent dans les escadres de la Force aérienne.

En outre, on a lancé un nouveau projet, connu sous le nom d'Horizon 1 – Tenue de protection contre les agents chimiques, qui procure une meilleure tenue de protection contre les agents chimiques afin de répondre aux besoins opérationnels et aux besoins en formation de la force principale de contingence.

LISTE D'ACRONYMES

ACC	Anciens combattants Canada
AF	Année financière (du 1er avril au 31 mars)
ALFC	Agence de logement des Forces canadiennes
CANFORGEN	Message général des Forces canadiennes
CFP	Commission de la fonction publique
CPDNAC	Comité permanent de la défense nationale et des anciens combattants
ESEFC	Examen des systèmes d'emploi des Forces canadiennes
FC	Forces canadiennes
MDN	Ministère de la Défence nationale
OSS	Opérations de service spécial
RH	Ressources humaines
SPSC	Service de préparation à une seconde carrière
RSFC	Régime de solde des Forces canadiennes
ZSS	Zone de service spécial